

## ЦЕННОСТИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА

*А.М. Санько*

*Самарский национальный исследовательский университет  
имени академика С.П. Королёва*

Высшее образование как институт гражданского общества, представляющий систему отношений между самостоятельными социальными субъектами, как деятельности, так и потребностей, ориентируется на множественность интересов потребителей. Требуется гибкая и вариативная система высшего образования, предоставляющая гражданам с широкий спектр образовательных услуг, что приводит к трансформации образовательного пространства и возникновению противоречий единства, многообразия и целостности образовательного процесса в университете.

Организация целостности образовательного процесса обусловлена содержанием и смыслом профессиональной деятельности сотрудников университета. Интенсивность труда всех университетских работников значительно возросла в условиях информатизации, технологизации образования [3]. Поэтому необходимо уточнение аксиологических оснований профессиональной деятельности сотрудников университета.

Если рассматривать структурное подразделение образовательных организаций с точки зрения системного подхода, то ее основными элементами являются сотрудники: руководителя структурного подразделения образовательных организаций, его заместитель, преподаватели, методисты, заведующие лабораториями, инженеры. Каждый элемент системы выполняет свою определённую задачу, но именно взаимосвязь элементов обеспечивает выполнение главной задачи системы – обучение студентов и вовлечение их в научно-исследовательскую деятельность.

Неотъемлемой и необходимой структурой образовательной организации высшего образования является профессорско-преподавательский состав, административно-управленческий состав и учебно-вспомогательный персонал. В должностные обязанности университетских работников все категорий входят организация и управление образовательным процессом и его методическая, технологическая поддержка. Хотя каждая единица персонала из любой категории университетских работников имеет свой функционал и определенный нормативными документами

перечень обязанностей, но часто происходит совмещение должностей из разных категорий одним работником. Например, заведывание кафедрой совмещается с должностью начальника научного подразделения или подразделения, осуществляющее обеспечение учебного процесса, или должность доцента совмещается с должностью специалиста по учебно-методической работе. Таким образом, происходит расширение содержания профессиональной деятельности таких сотрудников.

Однако основным производственным процессом в образовательной организации высшего образования является учебный процесс, соответственно к основному персоналу относятся профессорско-преподавательский состав университета, то университетские работники составляет категорию персонала с трудовыми функциями по обеспечению учебной деятельности преподавателей: предоставление необходимых инструментов учебной деятельности, освобождение времени для педагогической и научной работы, предоставление необходимой информационной помощи студентам. Административно-управленческий персонал университета выполняет следующие функции: руководство образовательной деятельностью образовательной организации; руководство развитием образовательной организации; управление ресурсами образовательной организации; представление образовательной организации в отношениях с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными и иными организациями; управление научно-исследовательской, экспертно-аналитической, опытно-конструкторской, инновационной и учебно-производственной деятельностью образовательной организации.

Увеличение функций (успешность как в образовательной, так и в научно-исследовательской деятельности каждого структурного подразделения), значительные объем учебно-методической документации по обеспечению образовательной и научно-исследовательской деятельности привело к растерянности и потере ценностных ориентаций университетских работников. Для общества это имеет негативные последствия: на выходе выпускник образовательной организации высшего образования не готов к осознанной трансляции системы гуманистических ценностей, так как такая модель обучения стимулирует профанацию, симулирование образованности и творчества. Следствием этого является не только психологическое отторжение любых нововведений, но и порой их саботирование, что усложняет процесс управления педагогическим

коллективом и влияет на конфликтогенность профессиональной среды и рост социальной напряженности в педагогическом сообществе, который будет воспроизводить в организациях негативный психологический фон.

Вместе с тем, согласно нормативным документам, вспомогательный или технический персонал – это работники, трудовая деятельность которых не должна влиять на основную работу структурного подразделения университета и не касается принятия решений, принимаемых при административном управлении образовательной организацией [4]. Однако их деятельность связана с регулярным проведением материально-технических мероприятий, направленных на улучшение условий функционирования органов управления учебным процессом в университете. В некоторых случаях учебно-вспомогательному персоналу отводится консультативная функция в учебном процессе. Так, к учебно-вспомогательному персоналу образовательной организации высшего образования относится весь персонал, косвенно участвующий в учебном процессе: специалисты по учебно-методической работе в отделах, сопровождающих учебный процесс, и на кафедрах, заведующие лабораториями, учебные мастера и лаборанты, инженеры и программисты отделов программно-технического сопровождения, систем связи и учета и др.

Таким образом, спецификой профессиональной деятельности работников образовательной организации высшего образования является организация работы структурных подразделений, выполнение поручений руководства, обеспечение бесперебойной работы технических, технологических и информационных средств и сервисов университета с целью поддержки учебного процесса [2].

Ценности работников университета напрямую связаны с отношением конкретного работника к своим должностным обязанностям и оценке своего уровня профессиональных умений и навыков. Оценить труд университетских работников сложно по ряду причин: разнообразие их трудовых функций, «размытость» и варьирование объема функциональных обязанностей от одного структурного подразделения к другому. Все это значительно затрудняет определение критериев для оценки результативности труда данной категории персонала. Для более объективной оценки результативности труда университетских работников высшего образования следует разделить критерии оценки на три группы: общие для всех групп этой категории персонала, с учетом интенсивности труда и с учетом специфики труда различных групп университетских работников [6]. Вместе с

тем, официальными документами определяются те параметры образовательной деятельности организации, которые помогают заказчикам (государству) и потребителям (студентам) четко представлять ее целевые установки. Так, к общим показателям оценки результативности деятельности различных групп университетских работников относятся: соблюдение режима работы (отсутствие опозданий, длительных и частых периодов отсутствия на рабочем месте без уважительных причин, несвоевременно 307 окончание рабочего дня); высокий уровень исполнения должностных обязанностей (коммуникативная и технологическая культура труда); социальная активность; инициативность.

Вместе с тем, в оценке эффективности деятельности специалистов необходимо учитывать интенсивность и объем деятельности (расширение трудовых функций университетских работников, увеличение числа операций, выполняемых в единицу времени), эффективность использования рабочего времени, сложность и высокая трудоемкость выполняемых операций, что требует создания условий для восстановления работоспособности, в противном случае происходит потеря смысла и ценности в содержании труда [7]. Вся деятельность работников университета направлена на обеспечение качества образования, чему способствуют системный (качество образования как интегративный системный объект есть качество не только конечных результатов, но и качество всех процессов, обеспечивающих, влияющих на конечный результат) и процессный (ориентирует на четкое описание и контроль всех процессов, осуществляемых в организации) подходы, которые в последние годы нашли большое развитие и применение в управлении качеством высшего образования.

Однако применение данных подходов в управлении эффективностью профессиональной деятельностью университетских работников может привести к формализму в деятельности этих специалистов, потере гибкости и оперативности при принятии решений. Следовательно, эффективность профессиональной деятельности выступает критерием развития личности профессионала в целом и требует определенных свойств личности. Так, современное образование оказывает значительное влияние на ментальные ценности и приоритеты людей, работающих в образовательной сфере.

Однако исследование ценностей специалистов, задействованных в образовательном процессе современной России является сложной задачей, так как приходится учитывать скрытые мотивы прихода в профес-

сию. Основанием для поиска становится смена образовательной парадигмы, изменяющей роль работников университета, которому приходится постоянно осмысливать свою профессиональную деятельность, самостоятельно перестраивать ее, следуя за теми изменениями, которые происходят в образовательном учреждении.

Трансформация значения, смысла и ценности деятельности работников в учебно-воспитательном процессе университета ориентирована на систему общего управления качеством образования и нацелена не только на контроль и обеспечение показателей качества результатов деятельности специалистов, но и на создание организационных, технологических, мотивационных, финансовых, информационных условий ее результативности. Значение результата деятельности выявляет объективный элемент в ее ценности, смысл же отражает активное отношение человека к этому объективному элементу [1]. Однако, ценности подразделяются на предметные (природные, социально-культурные явления, актуальные или потенциальные продукты профессиональной деятельности, которые оцениваются в качественными понятиями добра – зла, справедливости – несправедливости) и субъективные (образцы, социальные стандарты, идеи, идеалы, принципы, цели деятельности), обусловленные спецификой профессиональной в образовательном учреждении, ее социальной ролью и личностно образующими возможностями специалиста. Ценности университетских работников зависят от профессиональных и межличностных отношений в образовательном учреждении. Эта зависимость не механическая, она обусловлена противоречием между желаемой моделью деятельности и действительностью в каждом конкретном структурном подразделении, а также необходимыми нормами, регламентирующим и эту деятельность. Исследователями различаются профессиональные ценности по области актуализации: социальные, групповые и личностные. Так, к социально-профессиональным ценностям относят идеи, представления, правила, традиции, регламентирующие деятельность социума в сфере образования. Концепции, нормы, регулирующие и направляющие профессиональную деятельность в рамках определенных образовательных институтов, образуют групповые ценности, характеризующиеся относительной стабильностью и повторяемостью. Личностные ценности отражают цели, мотивы, идеалы, установки и другие мировоззренческие характеристики специалиста. Профессиональные ценности специалиста являются аксиологическим осно-

ванием эффективности его деятельности, характеризующимся тем, что цель, смысл и ценность выполняемой работы определяют средства труда, что обуславливает межличностные отношения в ходе деятельности, влияющие на качество (эффективность и результативность) образовательного процесса в целом. Таким образом, ценности работников университета обусловлены: пониманием личностью своей роли в социальной и профессиональной среде (общественная значимость труда); потребностью в общении (со студентами, коллегами, референтными людьми, обмен духовными ценностями); ориентацией на саморазвитие творческой индивидуальности (совершенствование профессионально-творческих способностей, приобщение к мировой культуре, науке, занятие любимым предметом); удовлетворением прагматических потребностей (получение гарантированной работы, оплата труда, карьерный рост).

### **Библиографический список**

1. Валицкая В.В. Философские основания современной парадигмы образования // Педагогика. 1997. No3. С. 15-19.
2. Осипова О.С. Экономико-математическое моделирование нормативной численности учебно-вспомогательного состава образовательных организаций // Управленческие науки в современном мире. 2015. Т. 1. No 1. С. 508-513.
3. Санько А.М. Социально-технологическая мобильность специалиста как педагогическая проблема // Вестник Самарского государственного университета. 2009. No 5 (71). С. 118-123.
4. Смирнова М.Е. Специфика нормирования труда учебно-вспомогательного персонала в условиях совершенствования системы образования // Управленческие науки в современном мире. 2015. Т. 1. No 1. С. 589-593.
5. Соловова Н.В. Управление методической работой вуза в условиях реализации инновационных методических задач: монография / под редакцией Т.И. Рудневой. Самара: Самарский университет, 2012. 548 с.
6. Широкова Ю.А. Вопросы материального поощрения учебно-вспомогательного персонала образовательного учреждения // Известия Байкальского государственного университета. 2012. No 5. С. 153-156.
7. Шмидт Ю.Д., Купера А.В. Стимулирование труда профессорско-преподавательского и учебно-вспомогательного персонала вуза // Университетское управление: практика и анализ. 2006. No 6. С. 85-89.